

УДК 351.75:342.9

Костянтин Леонідович БУГАЙЧУК,

доктор юридичних наук, доцент,

завідувач науково-дослідної лабораторії з проблем протидії злочинності

Харківського національного університету внутрішніх справ;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2429-5010>

ЩОДО ВИМОГ ДО КЕРІВНОГО СКЛАДУ ОРГАНІВ І ПІДРОЗДІЛІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Харківський національний університет внутрішніх справ, як національний заклад вищої освіти МВС України, підготував понад 50 тисяч фахівців для правоохоронних органів, які працюють в усіх куточках України. Велика увага в освітньому процесі університету приділяється формуванню у майбутніх курсантів та слухачів професійних та особистих компетентностей, що дозволять їм у майбутньому швидко зростати кар'єрними сходами, а також обіймати керівні посади як в системі Національної поліції України, так і в інших правоохоронних органах держави.

В той же час, якщо проаналізувати наукову літературу із цього питання маємо відмітити, що перелік таких компетентностей та процедура їх формування в процесі службової діяльності працівників Національної поліції України потребують додаткового наукового опрацювання.

Науковцями висвітлені різноманітні точки зору на зміст вимог та особистих якостей керівника Національної поліції. До них, наприклад, віднесено такі: загальна ерудиція, глибоке знання різних напрямків діяльності Національної поліції, інших правоохоронних органів, науковий підхід до справи, широта мислення, прагнення до отримання нових знань, постійне самовдосконалення, переосмислення навколишньої дійсності і критичне ставлення до власних дій, пошук нових форм і методів роботи, допомога підлеглим, передача їм власного досвіду і навчання [1, с. 65-66]; лідерські здібності, професійна компетентність, морально-етичні погляди, стандарти і переконання, аналітичні та комунікативні здібності, стресостійкість [2, с. 268-269].

Аналіз вимог, що пред'являються до кандидатів на керівні посади в Національній поліції, дає змогу виокремити серед них наступні: висока мотивація та орієнтація на якісні зміни в державі, схильність до лідерства, аналітичні здібності, раціональність, здатність систематизувати, узагальнювати інформацію, розвинуті увага, пам'ять, здатність брати на себе відповідальність та самостійно приймати рішення, дисциплінованість, організованість, відповідальність; комунікабельність, порядність, ввічливість, акуратність, стриманість [3]. В той же час уніфікованих вимог до таких посад, а також їх змістовного наповнення й механізму оцінки у відповідних документах та інформаційних повідомленнях не виявлено.

Враховуючи вищевикладене, пропонуємо розглядати систему вимог (якостей) до керівного складу органів та підрозділів Національної поліції як сукупність наступних складових:

1) Нормативні вимоги: вік, освіта, стаж роботи, довід зайняття посад, відсутність судимостей та ін.

2) Професійні компетентності: знання змісту та ключових положень нормативної бази діяльності відповідного органу (підрозділу) Національної поліції, володіння вміннями її застосування в професійній діяльності з урахуванням функціональної специфіки. Навички та вміння використовувати сучасні інформаційно-комунікаційні технології, офісні програми, окремі програмні продукти в професійній діяльності.

3) Управлінські компетентності. Для визначення цієї складової ми пропонуємо скористатися досвідом британської компанії A&DC [4; 5], яка розробила матрицю

управлінських компетентностей керівника і яка може бути адаптована для системи Національної поліції України. Відповідно до пропонованого підходу управлінські компетентності керівника в системі Національної поліції мають поділятися на наступні:

- адміністративні (планування і організація роботи підрозділу, управління вві-
реним колективом, професійний розвиток підлеглих, навички лідерства);
- компетенції мотивації (ініціативність, орієнтація результатів роботи на якість,
спрямованість діяльності на результат, саморозвиток);
- компетенції прийняття управлінських рішень (аналіз проблем, збір інформації,
системність мислення, комерціалізація ідей);
- індивідуальні компетенції (стресостійкість, адаптивність (гнучкість), відпові-
дальність, позитивне мислення);
- компетенції міжособистісних відносин (робота в команді, переконлива комуні-
кація, побудова взаємовідносин з людьми).

Отже, в аспекті розглядуваного питання вважаємо, що процес формування вказаних компетентностей є дуже важливою складовою, як майбутніх так і діючих працівників Національної поліції України. Для курсантів така робота має здійснюватися протягом усього освітнього процесу, як в рамках викладання окремих дисциплін, так і в позанавчальний час. До речі, положення про акредитацію освітніх програм передбачає набуття здобувачами вищої освіти соціальних навичок (soft skills), що відповідають заявленим цілям освітньої програми. До soft skills зараховують навички комунікації, лідерство, здатність брати на себе відповідальність і працювати в критичних умовах, вміння налагоджувати конфлікти, працювати в команді, управляти своїм часом, розуміння важливості дедлайнів, здатність логічно і системно мислити, креативність тощо.

Стосовно практичних працівників ця робота має відбуватися в рамках післядипломної освіти поліцейських. Так, відповідно до Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції, підвищення кваліфікації працівників поліції здійснюється за такими видами: 1) підвищення кваліфікації за професійними програмами (довгострокове) – проводиться для працівників поліції, яких зараховано до кадрового резерву; 2) короткострокове підвищення кваліфікації (спеціалізовані навчальні курси, тематичні семінари, семінари-практикуми, семінари-тренінги, інші види) [6].

В той же час спеціалізованих програм, спрямованих на формування управлінських компетенцій керівного складу органів та підрозділів Національної поліції, на цей час не розроблено. В основному їх формування та розвиток здійснюються шляхом участі в неформальних тренінгах, в т.ч. під егідою міжнародних чи громадських організацій (тренінги з лідерства, комунікацій, ораторського мистецтва). Отже, існує необхідність у розробці формальних довгострокових та короткострокових програм підвищення кваліфікації керівного складу органів та підрозділів Національної поліції, спрямованих на формування відповідних управлінських компетенцій.

Висновок. Розвиток управлінських компетентностей керівного складу органів та підрозділів Національної поліції є необхідною складовою формування якісного кадрового складу поліції. В умовах реформування правоохоронної системи країни та швидкої зміни соціально-економічної ситуації формування таких компетентностей має здійснюватися ще на етапі підготовки майбутніх поліцейських, а також посилюватися й актуалізуватися в системі їх післядипломної освіти.

Список бібліографічних посилань

1. Кравченко І. С. Основи управління в Національній поліції : навч. посіб. Дніпро : Вид. Біла К. О., 2020. 212 с.
2. Управління органами Національної поліції України : підручник / за заг. ред. В. В. Сокур-
ренка ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : Стильна тип., 2017. 580 с.
3. Начальник відділу Управління Національної поліції // Національна поліція : офіц. сайт.
URL: <https://www.npu.gov.ua/materials/vakansiji/nachalnik-viddil-u-pravlinnya-naczionalnoj-policziji/> (дата звернення: 01.02.2021).

4. 16PF Competency Profile & Interview Guide // Psi Testing Excellence : сайт. URL: https://www.psionline.com/wp-content/uploads/16pf_6th-Edition_Competency-Profile-and-Interview-Guide_Ella_SAMPLE.pdf (дата звернення: 02.02.2021).

5. 16PF Competency Report // 16pf : сайт. URL: https://www.16pf.com/en_GB/product/16pf-competency-report (дата звернення: 02.02.2021).

6. Про затвердження Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції : Наказ МВС України від 24.12.2015 № 1625 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0076-16> (дата звернення: 03.02.2021).

Одержано 03.02.2021